

Journal Homepage: www.ijo-bs.com

International Journal of Business Society

Contents lists available at: https://www.ijo-bs.com/issue.html



قياس أثر الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء الإداري في جامعة بنغازي

Hamd Abdulrahim Abdulkarim Bomrez[1]; Salih Abd Abraham Omar[2], Aisha Abdulkarim Ahmad[3], Salih Ramadhan Salih[4]

[1]*Bright Star University, Libya, Email: (*hkh303066@gmail.com*)*
[2]*University of Ajdabiya, Libya, Email: (*salah.bohalema@gmail.com*)*
[3]*University of Ajdabiya, Libya, Email: (*aisha200322@gmail.com*)*
[4]*University of Ajdabiya,, Libya, Email:(*Saleh.dwas1@gmail.com)

Information of Article

Article history:
Received: 12 Feb 2022
Revised: 12 Feb 2022
Accepted: 27 Feb 2022
Available online: 28 Feb 2022
Keywords:
القدرة على الابتكار ,التغيير التنظيمي
تحسين الأداء, الثقافة التنظيمية

ABSTRACT

كان مجال البحث لهذا العمل جامعة بنغازي، ليبيا .تم تطبيق نموذج تشخيص الثقافة التنظيمية الذي يأخذ في الاعتبار سبعة مؤشرات .تحدد هذه ثقافة الابتكار في أداء وظائفهم الموضوعية .على وجه الخصوص ، تم تنفيذ الأداة المناسبة من قبل سانشيز (2010) ، بناءً على عمل كاميرون وكوين (1999) ، من أجل تحديد العناصر الثقافية التي تحد أو تسهل تنفيذ اقتراح تحسين الأداء .نتيجة لذلك ، تبين أن الثقافة التنظيمية لا تقدم عناصر تعيق العملية ، عندما تفترض الإدارة العليا الالتزام .يوصى بتعديل الاقتراح وإضافة مرحلة أولية من الوعي .

1. المقدمة

قد يكون من المناسب أن تبدأ هذه المقالة مع مراعاة سيلايا (2013): أدت التغييرات التي نشأت منذ منتصف القرن العشرين إلى أطر مفاهيمية جديدة يُحكم من خلالها العالم .تعتبر العولمة وعصر المعلومات من النماذج الرئيسية التي تشير حاليًا إلى المعايير والمبادئ التوجيهية التي يجب اتباعها في عالم مترابط بشكل متزايد .لقد ولّدت هذه التغييرات تحديات جديدة للمهن الحالية وعمليات التدريب الخاصة بها (Azzolini, Ricciardi, & Gray, 2018).

يجب فهم ظاهرة الإدارة التربوية ، كما يحدث مع العديد من أنواع المنظمات الأخرى ، من منظور أوسع ، والذي يمكن أن يساهم في تعبئة الموارد والمحتويات الثقافية الأخرى بطريقة أفضل ، فضلاً عن تحقيق قدر أكبر من الترابط بين الثقافة والاستراتيجية . وبالمثل ، يمكن أن تساهم في تماسك أفضل لأعضائها حول المشروع التبشيري لمؤسسات التعليم العالي.

لهذا ، في سياق مؤسسات التعليم العالي ، من الضروري تطوير استراتيجيات تساهم في تعزيز ثقافة إبداعية ، تستجيب فيها القيم والسلوكيات السائدة لتطوير الوظائف الموضوعية للتدريب والبحث والإرشاد.

من هذا المنظور ، تركز هذه المقالة على دراسة الدور المهم للثقافة في المؤسسة ، وخاصة في قطاع التعليم العالي ، من أجل الأداء الأمثل .هذا ، من خلال وضع وتنفيذ نموذج تشخيص ثقافي يحدد العناصر الثقافية التي تفضل أو تحد من تنفيذ استراتيجية تنظيمية لإعادة هيكلة وتنظيم المهنة الأكاديمية ، بما يتوافق مع الوظائف الموضوعية للتدريس والبحث والإرشاد .كان مجال البحث المختار هو جامعة بنغازي.

تم تنظيم البحث في أربعة أقسام .في الأول ، يتم تقديم مراجعة الأدبيات التي تأخذ في الاعتبار بعض وجهات النظر النظرية المتعلقة بموضوع الثقافة التنظيمية ؛ في الثانية ، المنهجية المطبقة ؛ في الثالث ، النتائج الرئيسية التي تم العثور عليها بفضله ، وفي الرابع ، الاستنتاجات.

2. مراجعة الأدب: وجهات نظر نظرية الثقافة التنظيمية

الثقافة عبارة عن تكتل اجتماعي من الأفكار المشتركة ، والتي يتم تأهيلها بشكل شخصي من خلال مقياس من القيم التي يحددها المجتمع ، بمفرده ، بطريقة معينة .مصطلح الثقافة واسع جدا .هذا ، بالإضافة إلى ذلك ، يمكن أن يكون رد فعل (قدم وصفًا لما هو المجتمع) أو استباقيًا (أظهر ما يمكن أن يصبح عليه المجتمع. لمقاربة دراسة التكتل المذكور ، من الملائم رؤية الثقافة على أنها انعكاس في مجموعة المعتقدات والمواقف والقيم للأفراد الذين يشكلونها ، وبدلاً من كونها شيئًا محددًا يمكن أن تكون. وبالتالي ، عند الحديث عن الثقافة باعتبارها انعكاسًا للمجتمع ، لا يمكن تجاهل الأسئلة ذات الطبيعة الفلسفية والعملية ، ولا سيما مسائل مثل الأخلاق (Brown et al., 2018).

تشير الأدبيات إلى أنواع مختلفة من الثقافة ، اعتمادًا على مناطق محددة مرتبطة بطرق مختلفة بالمنظمات الموجودة فيها .يشير ، على سبيل المثال ، إلى ثقافات مثل الأمريكية أو الأوروبية أو الآسيوية ، بالإضافة إلى ثقافات أكثر تحديدًا مثل الفرنسية أو الصينية أو المايا .هذه الخصوصيات ليست عقبة أمام الاعتراف بأنه بقدر ما يتواصل البشر ويتفاعلون ، فإننا نجعل الثقافة عالمية .يبدو أن كل شيء ملفوف بخيط إرشادي معين منسوج من العلاقات البشرية المتبادلة وهذا يزيد من حاجة كل شعب إلى معرفة ثقافته الخاصة. (Chatterjee, Pereira, & Bates, 2018)

وتجدر الإشارة إلى أن طريقة حل المشكلات في الثقافة الليبية تعتمد عادة على القيادة الأوتوقراطية ، مما يقلل من مشاركة الآخرين ويحد من إمكانية اتخاذ قرارات جماعية ومشتركة .لذلك ، هناك مفهوم للطبيعة البشرية يعزز تحديد المسافات المهمة بين أولئك الذين يمتلكون السلطة وأولئك الذين لا يمتلكونها. كل إنسان يشارك بطريقة أو بأخرى في إنتاج الثقافة .كلنا قادرون على امتلاكه ونقله وتجديده .في الثقافة لا يوجد نسخة ، لأن بنائها يعني دائمًا الابتكار ، والذي يمكن أن يقود ليبيا إلى تجديد ثقافتها بحيث تستفيد من تحسين البلاد وسكانها (Driskill, 2018).

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.02.82

اربعة ابعاد تحدد الثقافة: 1:العشيرة ، 2: ثقافة التشبع ، 3: التسلسل الهرمي ، 4:ثقافة السوق .من أجل إرساء العلاقة بين الثقافة التنظيمية والفعالية ، قد يكون من المناسب إنشاء ثقافة موجهة إلى الثانية من هذه الثقافة والمحافظة عليها ") الأدهوقراطية .("هذا يعني أن 1) الأعضاء لديهم روح المبادرة (2 .يعتبر القادة مبتكرين ومخاطرين ، و 3) تشجع الشركة المبادرة الفردية.

وفقًا لغارسيا (2006)، فإن الثقافة مسؤولة عن السلوكيات .وفقًا لـ Hellriegel and Slocum (2009)، إذا كنت ترغب في إجراء تغيير ثقافي داخلي في منظمة ، بناءً على هذه السلوكيات ، فيجب مراعاة بعض الإرشادات الأساسية في المنظمات .هذه هي: 1: تحصل على ما تتحدث عنه ؛ 2: ثقافة العمل الجماعي هي انعكاس للقائد ؛ 3: لا يمكنك أن تمضي أسرع من خطوة واحدة في كل مرة ، و 4: تتطلب المنظمات المتمكنة الثقة. يجب أن يتم التحول نحو ثقافة تسمح بتحسين الأداء مع مراعاة الديناميكيات الداخلية للمؤسسة ، من الداخل إلى الخارج .المهمة هي إيجاد طرق لاستخدام القصص (Blouin, Tekian, & Harris, 2019).

الأساطير والتحف الثقافية الأخرى للتحرك والتأثير على الموظفين وفقًا للأغراض الاستراتيجية.

ومن الممارسات الشائعة فيما يتعلق بهذا الجانب ، والمرتبط بثقافة المنظمات ، البحث عن حلول لتحسين الأداء والقضاء ، على سبيل المثال ، على تلك التي يمكن اعتبارها "تفاحات سيئة ."من المعتاد عند حدوث هذه الظاهرة ومحاولة التخلص من أحد هذه "التفاحات" ، يظهر موظف آخر لديه أداء منخفض أيضًا ، لأن السلوك يتحدد بالسياق ، من بين عوامل أخرى وليس فقط من خلال الجوانب الفردية لـ موضوع محدد .لهذا السبب ، من الضروري اكتشاف وتحليل وفهم وتحسين نظام الأداء في ضوء السياق الثقافي ، والذي يمكن أن يترجم إلى تحسين دائم ومستدام.

لتحقيق أداء أفضل في سياق محدد مثل سياق جامعة بنغازي ، من الضروري أن يتخذ أعضاؤها موقفًا استباقيًا وأن يؤثروا على مصير هذه المؤسسة .كل منهم مطالب بملائمة ثقافة تنظيمية تميل إلى الابتكار لتطوير تحسين الأداء على المدى الطويل .هذا يمكن أن يؤدي إلى نتائج فعالة وليس مجرد إطلاق مبادرات واعدة لا يتم تنفيذها في الواقع (Chen & Zhang, 2019).

هذا يعني تجاوز إعلان الولاء للمنظمة .وهي تتكون من المشاركة بطريقة بناءة وهادفة فيها ، والإبداع والبحث عن تجارب جديدة .هذا يمكن أن يجعل موظفي المؤسسات راض عن من هم وماذا يفعلون، والتي، بدورها، يمكن أن تترجم إلى مزيد جيدا الوجود .

يجب أن يكون اداريي وقادة جامعة بنغازي قادرًا على إدارة العمليات الرسمية التي ، بمرور الوقت ، تصبح جزءًا من الثقافة التنظيمية .لهذا ، من المهم اقتراح آليات لتقييم ، على سبيل المثال ، تأثير عمليات البحث في المجتمع التي تهدف إلى تقديم تعليم عالٍ متماسك ومناسب .وتفرض هذه المسؤولية انعكاسًا عميقًا على أغراض التعليم العالي ، من حيث طرق الوجود والقيام بالتعليم والبحث والإرشاد والترابط (Eniola, 2019).

لن يكون التغيير التنظيمي ، مع وجود خيار حقيقي لتحسين الأداء ، فعالاً إلا إذا كان مصحوبًا بتغيير ثقافي مستدام ، يتكون من ثلاث مراحل: الاختراق والتعديل الذاتي والدمج الذاتي .القيمة الممنوحة بواسطة البادئة "تلقائي" هي الإشارة إلى أن المؤسسة نفسها هي التي يتعين عليها تحديد قدرتها على التغيير.

بناءً على ما سبق وعلى المناهج المحددة في

في الأدبيات ، من الضروري إنشاء العناصر الثقافية الأساسية التي يمكن أن تفيد أو تعيق تنفيذ الاستراتيجية التنظيمية وتحقيق الأداء المناسب .بناءً على هذه الأفكار ، يتم تقديم بعض الافتراضات التي تساهم في بناء نموذج تشخيصي للثقافة التنظيمية.

3. المنهجية

يتطلب البناء المعقد مثل تحسين الأداء التنظيمي أدوات واستراتيجيات متنوعة تسمح بالاقتراب من موضوع البحث .لهذا السبب ، تستند هذه الدراسة إلى منهجية مختلطة تدمج ، وفقًا لتعريفها ، النهج الكمي والنوعي .هذا يعني النظر في نهجين:

مجازي (نوعي): يستخدم الباحثون جوانب معينة من اللغة المحددة في الوثائق والتقارير والقصص والمحادثات لاكتشاف الأنماط الثقافية.

وبالتالي ، فقد تم التركيز على الاستفسار كماً ونوعاً من خلال العمل الميداني .البحث استكشافي ، حيث تم تشخيص الحالة الراهنة للثقافة التنظيمية في جامعة بنغازي وبُذلت محاولة لتحديد ما إذا كانت تسهل أداء وظائفها الموضوعية أم لا.

تتكون عملية البحث من ست مراحل: 1) تصميم نموذج التشخيص الثقافي (2 .اختيار وتصميم الأدوات ؛ (3تطبيق الأداة المختارة ؛ (4معالجة المعلومات التي تم جمعها ؛ (5تحليل النتائج ، و 6) توليد الاستنتاجات والتوصيات.

4. مجتمع الدراسة

عملنا مع 32 أستاذًا متفرغًا من جامعة بنغازي ، منهم 37.5٪ إناث و 62.5٪ ذكور. 9.3٪ حاصل على درجة البكالوريوس. أظهر 31.2٪ تقدمًا بنسبة 50٪ في دراسات الماجستير و 40.6٪ حاصلون على الدرجة العلمية بالفعل. 3.1٪ أكملوا 50٪ من دراسات الدكتوراه و 9.3٪ حاصلون على درجة الدكتوراه.

عملنا أيضًا مع موظفين من الإدارة العليا لـ جامعة بنغازي ، ممثلين في مجلس الإدارة. تتكون هذه الهيئة من: رئيس الجامعة ، ووكيل الجامعة الأكاديمي ، ونائب المدير المالي ، ووكيل الجامعة الطلابية ، وإدارة الموارد البشرية ، وقسم البحوث ، وإدارة تطوير التدريس ، وإدارة الإرشاد والعلاقات بالجامعة.

5. الأدوات:

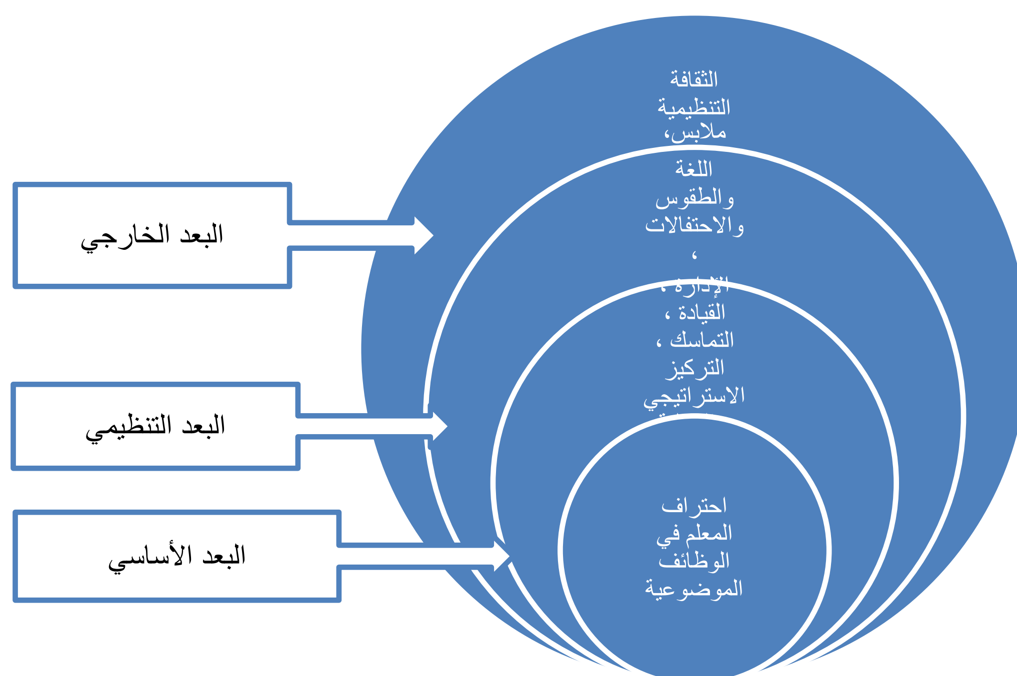
تضمن المنهج الكمي البعد التنظيمي. هذا يفكر في نموذج التشخيص. إنه يعكس القيم الأساسية للتطوير التنظيمي والافتراضات الضمنية حول كيفية عمل المؤسسة فيما يتعلق بوظائفها الجوهرية. تتكون الأداة المستخدمة من عشرين مؤشرًا تم تقييمها باستخدام مقياس ليكرت يتراوح من 1 إلى 9. في هذه الأداة ، يكون لكل مجال من المجالات الأربعة التي تشكل البعد التنظيمي (الإدارة التنظيمية ، والقيادة التنظيمية ، والتركيز الاستراتيجي ، والفعالية التنظيمية) أربعة بدائل ، تميل إلى تمييز المناهج المختلفة لبرنامج الأمم المتحدة للسلام: المشاركة والالتزام ، والابتكار والإبداع ، والمنافسة والإنتاجية ، والرقابة والكفاءة. من أجل استخدام هذه الأداة ، كان لا مفر من النظر في المفاهيم والمصطلحات والمؤشرات التي تشير إلى منظمة تعليمية ، على وجه الخصوص ، إلى مؤسسة التعليم العالي. تم النظر في أداة تقييم الثقافة التنظيمية (OCAI) ، والتي تم تكييفها من قبل سانشيز (2011) من العمل الذي قام به كاميرون وكوين (1999).

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.02.82

لاختبار موثوقية وصلاحية الأداة في سياق مؤسسات التعليم العالي ، أجرى سانشيز (2010) اختبارًا تجريبيًا مع خمسة وعشرين دراسة استقصائية. قام بحساب ألفا كرونباخ لكل ثقافة وحصل على النتائج الموضحة في الجدول 2. هذه تظهر أن الأداة لديها مؤشر موثوقية مناسب.

ابعاد الثقافة	معامل كرونباخ الفا
المشاركة والالتزام	0.837
الابتكار والإبداع	0.706
المنافسة والإنتاجية	0.873
التحكم والكفاءة	0.707

6. النتائج



كما يتضح ، فإن نموذج التشخيص الثقافي المقترح له ثلاثة أبعاد: 1) جوهر ؛ 2) تنظيمية ، و 3) خارجية. ويسمح ذلك باكتشاف ما إذا كان التوصيف يتماشى مع الوظائف الفنية لجامعة بنغازي. ويتضمن كل بُعد العناصر التالية: 1. البعد الأساسي: احتراف المعلم في الوظائف الفنية والتدريبية والبحثية والإرشادية. 2. البعد التنظيمي: الإدارة التنظيمية ، القيادة التنظيمية ، التماسك التنظيمي ، التركيز الاستراتيجي والفعالية التنظيمية. 3. البعد الخارجي: العناصر الخارجية .(Sanchez, 2011)

تنتج العناصر الثقافية الموجودة مع تطبيق الأداة وعلاقاتها سلوكًا مميزًا للمنظمة ، والذي يوجه نحو الإجراءات الرسمية والقواعد وإجراءات التشغيل القياسية والتنسيق الهرمي الذي يؤدي إلى ثقافة بيروقراطية. يهدف إلى القدرة على التنبؤ والكفاءة والاستقرار. وبهذه الطريقة ، لا يُلاحظ وجود قوة لدى جامعة بنغازي ، لأن العامل الذي يميز المنظمات عالية الأداء هو تطابق الأداء التنظيمي المتمرس مع الأداء المعلن في وثائقها الاستراتيجية. فيما يتعلق بالسلوكيات المشتركة ، وجد أن 87٪ من الموظفين يعيشون في الحرم الجامعي ، وهو ، بالمعنى المجازي ، مثل الأسرة ؛ ومع ذلك ، فإن بيئة العمل تتأثر سلبًا أيضًا بهذه الديناميكية ، حيث يشير 67٪ من الموظفين إلى أن المكافآت تُمنح من خلال التفضيلات وليس بناءً على الأداء الفردي. في المقابل ، هناك شعور قوي بالأهداف المشتركة ، حيث أن 100٪ من الموظفين يشاركون الفلسفة المؤسسية ، أي المبادئ المميزة لتعليم السبتيين ، المستمدة من الإلهام الكتابي. تتجلى هذه المعتقدات في تكامل الإيمان بالتعليم. من هذا ، يطور كل معلم وجهة نظر كتابية للعالم من المقرر الذي يدرسه ، بحيث يتم نقل المبادئ الكتابية وتطور القيم من كل فصل ، في المنهج المصغر. على الرغم من أن 92٪ من المخبرين قد حضروا دورات تنشيطية وتدريب على منهج الكفاءات ، إلا أن ذلك لا ينعكس في تصميم وتنفيذ وتقييم المشاريع التي لها تأثير على المجتمع. يؤثر هذا على 0.3٪ فقط من المنتجات البحثية التي يتم إنتاجها سنويًا ، على الرغم من أن 92٪ من الأساتذة يعملون بدوام كامل. تؤوي جامعة بنغازي هيئة تدريس مختلطة ، حيث تقترن الخصائص التقليدية (مثل التجريبية في التدريس) بخصائص التحديث (بناءً على منهجية نهج قائم على الكفاءة). هناك غلبة لأنشطة التدريس القائمة على تقليد تدريب الموارد البشرية. وينعكس هذا في توجههم ذي الأولوية نحو هذه الوظيفة وإبعاد النشاط البحثي ، حيث إن 90٪ من وقت المعلمين مخصص للتدريس والتخطيط وتقييم الفصول الدراسية. نتيجة للديناميات التي يمر بها جامعة بنغازي ، تهدف العلاقة بين البحث والتدريس إلى توفير معرفة مقننة لنتائج البحث أو نقل خبرتها في تطبيق أساليب البحث العلمي. ويرجع ذلك إلى عدم وجود أطر أكاديمية وإدارية هيكلية تعزز هذا الارتباط ، خاصة بسبب توزيع العبء الأكاديمي الذي يركز على النشاط التدريسي. بالإضافة إلى ما سبق ، يذهب الأستاذ

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.02.82

لتدريس الفصول ، وبعد ذلك يعتبر أنه ينهي عمله ويغادر ، حيث لا يوجد هيكل مادي أو أكاديمي يمكنه أن يكرس نفسه للبحث والإرشاد. لهذا السبب ، تم تحقيق الامتثال بنسبة 42٪ في تطوير الوظائف الموضوعية. وبالتالي ، يُلاحظ أن الثقافة الحية موجهة نحو السيطرة والكفاءة ، بينما الثقافة المعلنة في النموذج التعليمي وفي الأغراض الفلسفية التي تدعمها تركز أكثر على مشاركة والتزام الأفراد ، مع وجود اتجاه قوي نحو الابتكار إنتاج المعرفة.

يتم تحديد الرموز الثقافية كجانب يعزز تنفيذ اقتراح التحسين ، حيث يتم اعتبار الملف المؤسسي أن جوانب المعاهد التي تعطي هوية للمنظمة والتي ، بالإضافة إلى ذلك ، تساهم في عملية تدريب الطالب ، لأنها يمكن ، من بين أمور أخرى الأشياء والعمل وتطوير خبرتهم في العمل اليدوي كأداة مفيدة لبناء الشخصية.

7. الاستنتاجات

إن التحسين المستمر ، والإنتاجية ، والقدرة التنافسية ، والجودة والابتكار الذي يتم من خلاله تنفيذ الأنشطة في المؤسسة تؤدي إلى إطلاق عناصر لها تأثير على رضا العملاء. هذا هو المكان الذي تتركز فيه جهود منظمة ملتزمة بتوليد قيمة للمجتمع حيث تكون منغمسة فيه والتي يجب أن تتركز عليها. لذلك ، كمصدر للمعرفة ، يجب أن تدار الجامعة بمعايير الكفاءة والفعالية والفعالية ، لأن وظيفة هذه المؤسسة الاجتماعية ليست فقط التدريس ؛ في دورها النشط - في تدريب الموارد البشرية وإدارة مؤشرات اقتصاد المعرفة - يجب أن تتعلم أيضًا العمل مع الجهات الفاعلة الأخرى في المجتمع مثل الشركة والحكومة وتوضيح الحلزون الثلاثي ، لصالح تنمية المجتمع. لهذا ، يلزم وجود ثقافة تنظيمية متطابقة ، أي أن الأداء التنظيمي من ذوي الخبرة يتماشى مع ذلك المعلن في وثائقها الاستراتيجية. يوفر نموذج التشخيص الثقافي الذي تم تناوله في هذا العمل الدعم لاتخاذ القرار ، من خلال منهجية تسمح باستكشاف واسع ومفصل لبرنامج جامعة بنغازي كنظام. تم التفكير في الحاجة إلى دمج مرحلة أولية مع الإدارة العليا في اقتراح التحسين. وسيتكون هذا من مرحلة من الوعي فيما يتعلق بالوظائف الموضوعية لمؤسسة التعليم العالي ، حيث سيتعرض المديرون لهذه الوظائف ، كمطلب أساسي للمجتمع. ويهدف هذا إلى تصميم السياسات والهيكل اللازم بحيث يصبح التدريب والبحث والإرشاد حقيقة ملموسة في الديناميات اليومية لبرنامج الجامعة ، بهدف أن تتبنى الإدارة العليا وتعزز استراتيجية تنظيمية توضح الوظائف الموضوعية ، مع استخدام الإدارة والقيادة التي تميل نحو الابتكار.

ويؤدي ذلك إلى التزام الموظفين الواسع بأداء المهام الفنية. لذلك ، يُقدر أنه في حالة مراعاة العناصر المذكورة أعلاه ، عند تنفيذ اقتراح التحسين ، لن تكون هناك مقاومة أكبر من الموظفين ، طالما كان هناك التزام حقيقي ومشاركة نشطة من قبل الإدارة العليا خلال مرحلة التوعية المتزايدة. وبعد ذلك ، في تنفيذ الإجراءات الجديدة. إن حقيقة الاكتشاف في البحث أن الثقافات المختلفة تتعايش في جامعة بنغازي ، تحت الطبقة السطحية للثقافة التنظيمية ، يقود مديري مؤسسات التعليم العالي إلى إدراك الحاجة إلى تصميم الاستراتيجيات وبناء رؤية مشتركة. بمعنى آخر ، يقودهم ذلك إلى المساهمة في بلورة صورة للمستقبل ترتكز على الأهداف والقيم والأهداف والمهمة التي ، بحكم شرعيتها وتوافقها ، قادرة على توحيد المجتمع التعليمي حول هوية. مع هذا ، سيكون من الممكن أداء الوظائف الأساسية لمثل هذا الكيان المهم للمجتمع والاقتصاد بمعايير جودة عالية.

المراجع

Azzolini, E., Ricciardi, W., & Gray, M. (2018). Healthcare organizational performance: why changing the culture really matters. Commentary. Ann Ist Super Sanita, 54(1), 6-8. doi:10.4415/ANN_18_01_03

Blouin, D., Tekian, A., & Harris, I. B. (2019). Do organizational cultures of Canadian medical schools promote a quality culture? Med Teach .

Brown, M. J., Symonowicz, C., Medina, L. V., Bratcher, N. A., Buckmaster, C. A., Klein, H., & Anderson, L. C. (2018). Culture of Care: Organizational Responsibilities. In nd, R. H. Weichbrod, G. A. H. Thompson, & J. N. Norton (Eds.), Management of Animal Care and Use Programs in Research, Education, and Testing (pp. 11-26). Boca Raton (FL.(

Chatterjee, A., Pereira, A., & Bates, R. (2018). Impact of individual perception of organizational culture on the learning transfer environment. International Journal of Training and Development, 22(1), 15-33. doi:10.1111/ijtd.12116

Chen, Y., & Zhang, Y. (2019). Culture and context impact on mobile tech application in organizational learning: Case study of UK higher education institution and Chinese state-owned enterprise. In Mobile technologies in educational organizations (pp. 142-169): IGI Global.

Driskill, G. W. (2018). Organizational culture in action: A cultural analysis workbook: Routledge.

Eniola, A. A. O., Gabriel Kolade Akintimehin, Olamide Oluwabusola Ojeka, John Dean Oyetunji, Bushirat. (2019). The impact of organizational culture on total quality management in SMEs in Nigeria. Heliyon, 5(8), e02293 .

Sanchez, P. M. (2011 .(Organizational culture. The IABC Handbook of Organizational Communication: A Guide to Internal Communication, Public Relations, Marketing, Leadership, 11, 28 .

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.02.82